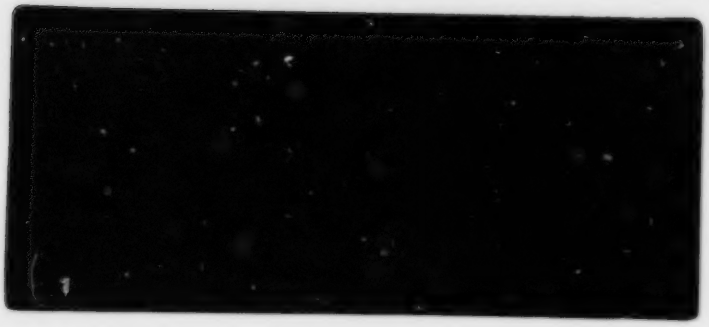


New Brunswick	Nouveau Brunswick
Advanced Education and Training	Enseignement supérieur et formation
Planning Services	Services de planification

SATISFACTION DES EMPLOYEURS

91-02802/

PRÉFACE

Tout fournisseur de services a besoin de savoir comment le marché évalue le service offert. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation obtient des commentaires systématiques de la part de ses diplômés réguliers pendant un sondage annuel. L'an dernier, nous avons interviewé le grand public afin de savoir comment sont perçus les collèges communautaires. Les résultats ont été très positifs. Cette année, nous demandons aux employeurs de nous donner leur opinion sur nos diplômés, sur le système d'apprentissage et sur nos services de formation à contrat.

Une fois encore, les réponses ont été, dans l'ensemble, élogieuses. Toutes les personnes associées aux efforts du collège ont bien des raisons d'être fières. Les résultats détaillés, il va sans dire, laissent voir des domaines où il y a place pour une amélioration. Le monde des affaires demande qu'il y ait un meilleur dialogue d'établi avec le ministère et les collèges. Lorsque cela se produit, les employeurs sont extrêmement satisfaits de la réponse du système. Leur principale préoccupation, c'est que les programmes, l'équipement et les instructeurs soient à jour; les employeurs croient que les pratiques commerciales évoluent constamment et que les responsables des programmes de formation devraient être sensibles aux demandes du marché du travail actuel.

Mais la découverte la plus importante réside dans le profil de la formation, actuelle et future, parrainée par la plupart des entreprises du Nouveau-Brunswick. Celles-ci ne planifient pas d'initiatives importantes; elles ne reconnaissent pas le besoin qu'a leur main-d'oeuvre de s'adapter de façon significative.

Les conseillers ont soumis plusieurs suggestions au ministère. Ils ont proposé que, en collaboration avec les organisations industrielles, le ministère incite le secteur privé à être plus sensible à l'évolution du marché du travail et à ces incidences sur les besoins de formation. Grâce à un dialogue avec les grandes entreprises dont on a beaucoup entendu parler, celles du Nouveau-Brunswick peuvent mieux accepter le fait qu'elles ont besoin de préparer leur main-d'oeuvre de demain. Encourager les employés à acquérir plus de compétences et à s'adapter à l'évolution rapide du processus de production sont le signe d'un employeur progressif. C'est aussi une caractéristique de ceux qui ont survécu dans le monde concurrentiel des affaires au Nouveau-Brunswick.

Les employés de Baseline Market Research ont effectué un travail formidable en obtenant les renseignements nécessaires à ce projet et en les présentant; le ministère tient à les féliciter.

R.B. Harley
Service de planification

RAPPORT FINAL

ÉTUDE PORTANT SUR LA SATISFACTION DES EMPLOYEURS FACE AUX SERVICES DU MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA FORMATION ET DES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES

PRÉPARÉ POUR
LES SERVICES DE PLANIFICATION
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA FORMATION

BASELINE MARKET RESEARCH
FREDERICTON (N.-B.)
1er AOÛT 1990

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 1

Documentation de base 1

Objectifs de la recherche 2

Méthodologie 5

Échantillonnage 5

Collecte des données 8

Enquête sur le terrain 9

Analyse des données 9

Résultats des recherches 11

Informations générales 11

Impressions des diplômés qui font leur entrée sur le marché du travail 11

Diplômés des collèges communautaires et le monde des affaires 13

Formation par contrat 17

Introduction 17

Programmes d'initiation 19

Programmes de formation dans les entreprises 19

Programmes de formation actuels 23

Qui assiste aux cours de formation? 26

Évaluation des programmes des CCNB (MESF) 28

Suggestions d'amélioration 31

Programmes d'apprentissage 33

Qui participe à ces programmes 33

Évaluation 35

Suggestions pour améliorer le programme 40

Métiers de la construction 41

Mécanique et équipement motorisé 42

Métiers de l'entretien 43

Secteur des services 43

Besoins futurs en formation 45

Conclusions 50

Recommandations 52

Annexe A: Outil de recherche

Annexe B: Classification des métiers apprentissables

INTRODUCTION

Baseline Market Research Ltd (Baseline) a préparé le présent rapport pour résumer les recherches menées récemment pour le compte des Services de planification du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation du Nouveau-Brunswick. L'étude en question évalue le niveau de satisfaction des employeurs néo-brunswickois face aux diplômés des collèges communautaires du Nouveau-Brunswick et par rapport aux services de formation par contrat et par apprentissage offerts par le ministère. L'étude a aussi recueilli des données sur l'utilisation globale des programmes de formation par les employeurs et sur leurs points de vue quant aux besoins futurs en formation.

Les pages suivantes offrent une vue d'ensemble de la documentation de base, des objectifs qui ont guidé le projet, de la méthodologie utilisée et des résultats de la recherche. Le rapport se termine par des recommandations à étudier.

DOCUMENTATION DE BASE

Il est important, pour une entreprise orientée vers le marché, de comprendre les besoins actuels et futurs des clients ainsi que la perception que ces derniers ont du produit mis sur le marché. Cela s'applique aussi pour le secteur public.

L'Enseignement supérieur et la Formation a aussi recueilli des renseignements sur le marché par le biais d'autres études. Par exemple, le ministère effectue un sondage annuel auprès des quelque 2 400 diplômés répartis dans les neuf collèges communautaires de la province. Le sondage cherche à connaître le niveau de satisfaction des étudiants envers leur programme de formation. En règle générale, les diplômés sont satisfaits des programmes offerts par les collèges communautaires, dont ils se réjouissent.

Le ministère a aussi mené une enquête sur l'attitude du public face aux collèges communautaires du Nouveau-Brunswick. Cette étude a démontré que l'appui manifesté par les étudiants est partagé par la population en générale: les Néo-Brunswickois appuient les programmes et les services offerts par les collèges communautaires, dont ils se réjouissent également.

La présente recherche constitue le troisième volet de l'étude de marché nécessaire, soit la définition de la place du ministère au sein du monde des affaires au Nouveau-Brunswick. Ce projet rejoint les efforts menés par l'Enseignement supérieur et la Formation pour connaître l'opinion des employeurs de la province sur les produits actuels du ministère et définir les besoins actuels et futurs de ce marché.

Ce rapport fournit au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation et aux Services de planification des données mises à jour sur les besoins actuels et futurs en formation des entreprises du Nouveau-Brunswick. Il donne aussi certains renseignements nécessaires pour apporter des améliorations aux produits que le ministère offre à ce marché.

La partie suivante résume les objectifs qui ont guidé l'étude.

OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Les objectifs de la recherche, souvent exprimés sous forme de questions, sont à la base de tout projet de recherche: ils délimitent l'étude et, dans une certaine mesure, déterminent son résultat. La présente étude a été conçue pour fournir des réponses aux questions suivantes:

- Quelles sont les impressions générales du monde des affaires face aux diplômés des collèges communautaires et aux programmes et services offerts par l'entremise de la formation par contrat et de programmes d'apprentissage?

- Ces personnes sont-elles bien formées?

- Sont-elles capables d'effectuer les tâches requises par leur emploi?

- Ces personnes présentent-elles des faiblesses ou des atouts particuliers (directement reliés à la formation)?

- Que pense le monde des affaires de la qualité de la formation offerte?

- Les besoins en programmes de formation du monde des affaires sont-ils comblés?

- Les bénéficiaires de la formation sont-ils suffisamment préparés pour se conformer aux exigences des employeurs d'aujourd'hui?

- Y a-t-il des différences d'impressions ou d'opinions parmi les différents genres d'entreprises - un groupe d'entreprises en particulier qui embauche des diplômés ou offre des possibilités de formation a-t-il une impression plus positive ou négative qu'un autre groupe? Dans l'affirmative, pourquoi existe-t-il une différence?

- Le monde des affaires est-il au courant des programmes et services offerts par l'Enseignement supérieur et la Formation? Dans quelle mesure?

- Quelles compétences futures, selon les employeurs de la province, seront nécessaires au sein de leur entreprise?

- Comment vont-ils répondre à ces besoins?

- Y a-t-il des domaines dans lesquels l'Enseignement supérieur et la Formation peut prêter son assistance?

- Puisque les opinions reflètent les expériences personnelles, quel contact l'employeur a-t-il eu avec le ministère ou les collèges communautaires?

- Cette expérience a-t-elle été positive ou négative?

- L'employeur a-t-il demandé des services?

- Quelles sont ses impressions générales du système (par opposition à celle qu'il a des étudiants ou des apprentis)?

- L'impression des employeurs quant aux programmes et aux diplômés varie-t-elle selon l'expérience vécue? L'impression des employeurs qui utilisent les programmes et embauchent plus de diplômés varie-t-elle beaucoup de celle des autres entreprises? Dans l'affirmative, de quelle façon?

L'outil de recherche représenté à l'annexe A a permis de recueillir des réponses à ces questions dans un format qui se prête bien à la collecte de données.

MÉTHODOLOGIE

Échantillonnage

En guise de compromis entre les restrictions budgétaires et un échantillon suffisamment large pour bien refléter l'opinion du monde des affaires au Nouveau-Brunswick, Baseline a proposé et effectué un sondage auprès de 500 entreprises regroupées dans les catégories suivantes:

GROUPE 1 Les employeurs qui ont embauché des diplômés des différents collèges communautaires au cours de la dernière année. Ces entreprises ont été choisies à partir d'une étude terminée en 1990 auprès de diplômés récents. Un total de 125 entreprises faisaient partie de ce groupe.

GROUPE 2 Les employeurs qui ont fait partie des programmes d'apprentissage au cours des deux dernières années, sachant que certains programmes peuvent être d'une durée de plus de deux ans. Un total de 125 entreprises faisaient partie de ce groupe.

GROUPE 3 Les employeurs qui ont fait usage de la formation par contrat offerte par l'Enseignement supérieur et la Formation au cours des deux dernières années. Un total de 75 entreprises ont fait partie de ce groupe.

GROUPE 4 Les employeurs dont les caractéristiques industrielles sont identiques à celles comprises dans les groupes 1, 2 et 3, mais qui n'ont pas participé directement aux programmes des collèges communautaires ou de l'Enseignement supérieur et de la Formation au cours des deux dernières années (du moins, selon les dossiers disponibles). Baseline a utilisé les codes CTI pour constituer cet échantillon de 175 entreprises parmi le répertoire de 17 500 entreprises du Nouveau-Brunswick.

Les entreprises faisant partie des groupes 2 et 3 ont été tirées d'une liste fournie par les Services de planification de l'Enseignement supérieur et la Formation.

L'échantillonnage par catégorie a été effectué selon les principes de la sélection au hasard et a permis d'utiliser les renseignements recueillis pour tirer des conclusions sur l'ensemble du monde des affaires au Nouveau-Brunswick. Une marge d'erreur de 3 % à 4 % plus ou moins est généralement accordée pour un sondage effectué auprès de 500 enquêtés choisis au hasard.

Afin de maintenir le caractère confidentiel des réponses, Baseline ne fournit pas aux clients la liste des personnes avec qui elle a communiqué pour effectuer son sondage; toutefois, les dossiers des entrevues et des contacts sont conservés aux fins de vérification.

Le tableau suivant donne un aperçu général des caractéristiques des entreprises qui ont participé au sondage.

PROFIL DES ENTREPRISES QUI ONT PARTICIPÉ AU SONDAGE	
SECTEUR	
Primaire	2%
Manufacturier	18%
Construction	22%
Transports et entreposage	4%
Communications	1%
Métiers	29%
Finances	2%
Services	23%
NOMBRE D'ANNÉES EN AFFAIRES	
21 ans et plus	37%
entre 11 et 20 ans	28%
entre 6 et 10 ans	15%
entre 2 et 5 ans	17%
moins de 2 ans	3%
NOMBRE D'EMPLOYÉS	
0 à 5	22%
6 à 10	18%
11 à 20	15%
21 à 40	15%
41 et plus	30%
LANGUES PARLÉES PAR LES EMPLOYÉS AU TRAVAIL	
Français	6%
Anglais	53%
Les deux	41%

Collecte des données

Pour effectuer cette étude, Baseline a utilisé trois techniques de recherche et a procédé par entrevues téléphoniques et entrevues personnelles.

Baseline a commencé son étude par des entrevues personnelles auprès de dix grands employeurs dans la province. Ces entrevues ont fourni la documentation de base nécessaire et le point de vue du monde des affaires.

Baseline a recommandé l'emploi du téléphone pour mener une bonne partie de l'étude puisque ce moyen est rapide et commode. Il a fallu faire au moins quatre appels téléphoniques, et souvent davantage, avant de réussir à joindre la bonne personne. En général, le premier appel consistait à établir le contact avec l'enquêté et à organiser un rendez-vous. La durée moyenne de l'entrevue était de 16 minutes.

Les données ont été recueillies entre le 6 juin et le 27 juin 1990. Cette étape a pris beaucoup de temps en raison du nombre élevé d'appels téléphoniques requis avant de joindre la bonne personne dans chaque entreprise. Le taux de participation était néanmoins de 89 % (seul 11 % des personnes contactées ont refusé de participer), ce qui confirme les bienfaits de la persévérance.

Baseline a aussi mis sur pied deux groupes de discussion, un en français et un en anglais, afin de mieux étudier les renseignements obtenus par le biais des entrevues téléphoniques. Il y a eu toutefois des problèmes de participation: parmi les 12 personnes recrutées, seulement six ont participé dans un groupe et huit dans l'autre. Lors du recrutement, toutes avaient manifesté un vif intérêt à assister aux séances. Toutefois, elles ont indiqué par après qu'un changement à l'horaire ou des activités imprévues les avaient empêchées de

s'y rendre. Ce problème n'est pas nouveau dans le secteur des affaires; il est justifié de se demander si les groupes de discussion sont un bon moyen d'enquêter auprès des gens d'affaires. À l'avenir, Baseline proposera probablement des entrevues individuelles approfondies au lieu de groupes de discussion pour ce genre d'étude. Une autre possibilité serait de garder les groupes de discussion, mais d'employer des mesures d'encouragement spéciales.

Enquête sur le terrain

Le sondage par téléphone a été effectué dans les deux langues officielles au centre de Baseline pour les entrevues. Le personnel de recherche principal de Baseline a mené les entrevues personnelles avec les employeurs et les groupes de discussion en anglais. Les entrevues en français ont été réalisées par le Groupe Centre de Montréal.

Analyse des données

Toutes les données ont été préparées, codées, analysées et informatisées avec le matériel de Baseline. Les réponses seront disponibles sur disquette pour une période de 13 mois, s'il faut pousser les analyses.

Les renseignements recueillis lors du sondage quantitatif ont été classifiés, et il est possible de se procurer de la documentation chez Baseline pour appuyer tout renseignement donné dans le présent rapport.

Les renseignements recueillis des groupes de discussion ont été ajoutés au rapport et fournissent des détails supplémentaires à ceux recueillis lors du sondage quantitatif lorsque cela est approprié.

Vous trouverez dans les pages suivantes un résumé détaillé des renseignements recueillis qui ont permis d'appuyer les constatations de l'étude.

RÉSULTATS DES RECHERCHES

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Débutants sur le marché du travail

La première étape de la présente étude consiste à regrouper des renseignements sur l'opinion du monde des affaires au sujet des points de vue exprimés par les employeurs relativement aux débutants sur le marché du travail. Comme le démontre le tableau 1, les employeurs doutent un peu de la "qualité" des débutants sur le marché du travail, mais sont bien moins méfiants lorsqu'il s'agit de personnes qui ont été formées au collège communautaire.

Le tableau 1 indique aussi que les diplômés des collèges communautaires sont plus motivés, intéressés et disposés à travailler fort que la moyenne des autres débutants; toutefois, ils sont moins renseignés sur les exigences du milieu de travail. Les diplômés des collèges communautaires sont un peu plus aptes que la moyenne à travailler avec une surveillance limitée et à prendre leurs propres décisions.

TABLEAU 1
IMPRESSION DES DÉBUTANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

	EN GÉNÉRAL	DIPLÔMÉS DES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES
DEGRÉ DE MOTIVATION		
Très motivés	16%	67%
Un peu motivés	46%	29%
Pas motivés	38%	4%
INTÉRESSÉS À AVANCER		
Très intéressés	27%	73%
Un peu intéressés	49%	24%
Pas très intéressés	24%	3%
APTITUDES DE BASE NÉCESSAIRES POUR TRAVAILLER		
Très bonnes aptitudes	17%	43%
Aptitudes passables	43%	46%
Manque d'aptitudes	40%	11%
RENSEIGNÉS SUR LES EXIGENCES DE L'EMPLOI		
Très renseignés	12%	28%
Un peu renseignés	39%	52%
Pas très renseignés	49%	20%
DISPOSÉS À TRAVAILLER FORT		
Très disposés	26%	58%
Un peu disposés	50%	35%
Pas très disposés	24%	7%
CAPABLES DE TRAVAILLER AVEC UNE SURVEILLANCE LIMITÉE		
Très capables	15%	31%
Un peu capables	48%	54%
Pas très capables	37%	15%
CAPABLES DE PRENDRE LEURS PROPRES DÉCISIONS		
Très capables	9%	22%
Un peu capables	45%	60%
Pas très capables	46%	18%

Ces opinions ont refait surface lors des entrevues personnelles et des discussions collectives: les diplômés des collèges communautaires démontrent leur motivation du fait même qu'ils ont une formation. De plus, une formation au collège communautaire consiste en une "formation pratique, c'est-à-dire qui leur fournit les aptitudes nécessaires pour travailler".

En analysant les données, Baseline a comparé les opinions des employeurs qui avaient embauché des diplômés des collèges communautaires au cours des deux dernières années à celles des employeurs qui ne l'avaient pas fait. L'analyse a révélé qu'il n'existe aucune différence importante entre ces deux groupes, indiquant que les diplômés des collèges communautaires sont bien perçus par les gens d'affaires.

Diplômés des collèges communautaires et le monde des affaires

Parmi les 500 entreprises avec lesquelles nous avons communiqué, 45 % de celles-ci ont embauché un diplômé d'un collège communautaire au cours des deux dernières années. (Il ne faut toutefois pas en déduire que 45 % des employeurs en général font de même, vu la composition de l'échantillon.) Parmi les entreprises qui n'ont pas embauché de diplômés, 25 % ont de fait reçu des demandes d'emploi de ceux-ci. Ces employeurs ont indiqué, pour la plupart, qu'ils n'ont pas offert de postes aux diplômés parce qu'il n'y avait aucune vacance à combler, non pas parce que les candidats manquaient d'aptitudes.

Parmi ceux qui ont embauché des diplômés, 91 % ont indiqué qu'ils étaient très satisfaits (50 %) et quelque peu satisfaits (41 %) de ces employés.

Les personnes dont les employeurs se sont dit insatisfaits ne faisaient pas partie d'un groupe d'employés en particulier: il y avait des employés de bureau, des machinistes et des mécaniciens.

En général, 91 % des employeurs affirment avoir embauché des diplômés pour pourvoir à des postes directement liés à la formation reçue au collège communautaire. Parmi ceux-ci, 74 % ont indiqué que la formation convenait à l'emploi. Les raisons ci-dessous ont été invoquées lorsque le programme de formation n'était pas adéquat:

- La formation reçue au collège communautaire n'est pas à jour (33 %).

- L'expérience pratique et l'initiation devraient occuper une plus grande place dans le programme de formation du collège communautaire (17 %).

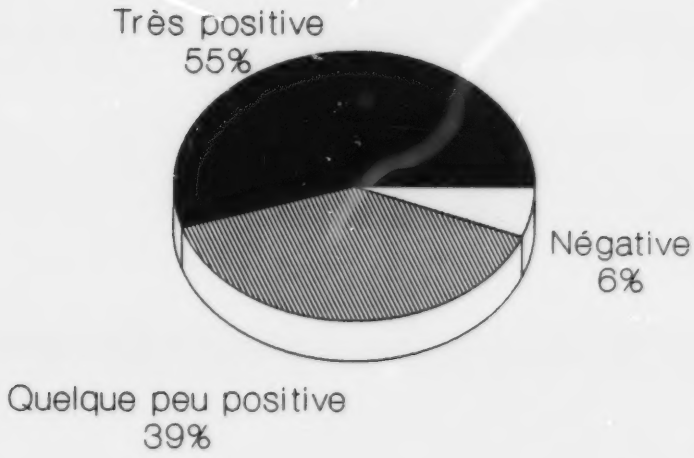
- Le programme de formation n'a pas fourni à l'employé les aptitudes requises pour effectuer le travail (15 %).

- La formation reçue au collège communautaire n'était pas suffisamment précise pour le genre d'emploi visé (12 %).

Les autres employeurs ont indiqué que la durée du programme était trop courte, la productivité n'était pas suffisamment soulignée et la familiarité avec les ordinateurs n'était pas adéquate. D'autres détails au sujet de la formation sont fournis plus loin.

En guise de conclusion sur l'opinion formulée par les gens d'affaires, nous avons demandé à chaque employeur d'indiquer si son impression générale des diplômés était très positive, quelque peu positive ou négative. La représentation graphique ci-dessous illustre cette répartition.

IMPRESSION GÉNÉRALE DES DIPLÔMÉS DES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES



Les employeurs qui ont une impression positive des diplômés affirment qu'ils ont "travaillé fort" au collège communautaire, qu'ils veulent "travailler fort" au travail et qu'ils sont bien préparés pour le marché du travail.

Les employeurs qui ont une impression négative des diplômés disent qu'ils ne sont "pas motivés", qu'ils "s'attendent à trop de leur employeur" et qu'ils "ne sont pas encore prêts à travailler".

Au cours des premières entrevues, les participants ont confirmé cette impression positive des diplômés des collèges communautaires et cette méfiance de la population en général envers les débutants sur le marché du travail.

Dans les groupes de discussion et au cours des entrevues personnelles, les employeurs ont manifesté leur inquiétude quant aux attentes trop élevées des débutants sur le marché du travail et de la population active en général. De plus, ces personnes ignorent ce que signifie "une vraie journée de travail". Bon nombre ont indiqué que les travailleurs semblent avoir des attentes salariales trop élevées et qu'ils ne semblent guère réjouis de la quantité de travail qu'ils doivent exécuter pour gagner un salaire raisonnable.

Les participants aux groupes de discussion ont aussi remarqué que de nombreux débutants sur le marché du travail semblent manquer de motivation et que la sécurité offerte par les prestations de l'assurance-chômage contribue à ce manque de motivation. Certains ont aussi mentionné la tendance de "laisser son emploi dès qu'on ressent des pressions".

En règle générale, les gens d'affaires semblent manifester de la réticence face aux débutants sur le marché du travail, mais ont une attitude positive envers les diplômés des collèges communautaires.

FORMATION PAR CONTRAT

Introduction

Afin de mieux comprendre la situation en matière de formation au Nouveau-Brunswick, il a d'abord été décidé de recueillir autant de renseignements que possible sur les tendances générales en matière de formation dans les entreprises et d'établir un profil sur la relation entre les programmes de formation, l'Enseignement supérieur et la Formation et les collèges communautaires.

À cet effet, les pages suivantes présentent un aperçu des programmes de formation disponibles au sein des entreprises au Nouveau-Brunswick et l'emploi des services de l'Enseignement supérieur et la Formation. Une évaluation de ces services suivra.

Avant de présenter l'information, il serait peut-être bon de prendre en considération les remarques formulées par Baseline durant l'analyse:

- Il ne semble pas y avoir d'uniformité en ce qui concerne les besoins en formation des entreprises au Nouveau-Brunswick. Bien qu'il existe plusieurs grands secteurs communs, la plupart des besoins en formation sont particuliers à l'entreprise et les projets de formation sont menés à l'entreprise même en fonction des ressources de celle-ci.

- La plupart de la formation offerte à l'intérieur des entreprises est relativement simple et traditionnelle. Même si les grosses entreprises offrent une plus grande variété de programmes de formation et qu'elles parrainent des programmes plus fréquemment, la présente étude a démontré qu'il existe très peu de tendances innovatrices en matière de formation ou de recyclage. Selon les réponses reçues, le monde des affaires semble mettre son information à jour, mais ne semble pas changer sa façon de faire les choses.

- Parmi les 500 entreprises qui ont participé au sondage, 55 % ont indiqué qu'elles offraient un programme de formation quelconque (autre que les programmes d'apprentissage) à leurs employés. Ces programmes comprennent surtout des cours de formation reliés à un produit en particulier, souvent parrainés par le fabricant, et des cours de formation reliés à la santé et à la sécurité. Bien qu'elles soient au courant des programmes plus élaborés et plus vastes offerts par les plus grandes entreprises de la province, la plupart sont des petites entreprises et elles offrent des programmes de formation beaucoup moins poussés.

Parmi les 500 entreprises qui ont pris part au sondage, Baseline a trouvé le taux de participation suivant:

- 12 % des entreprises offrent des programmes d'initiation, de formation d'employés et d'apprentissage;
- 13 % offrent des programmes de formation et d'apprentissage;
- 17 % offrent des programmes d'initiation et de formation;
- 4 % offrent des programmes d'initiation et d'apprentissage;
- 15 % offrent seulement des programmes d'apprentissage;
- 13 % offrent seulement des programmes de formation;
- 6 % offrent des programmes d'initiation;
- 20 % n'offrent aucun programme de formation, d'apprentissage ou d'initiation.

Les entreprises qui offrent les trois types de formation représentent sept des huit grandes classifications industrielles: 40 % proviennent du secteur des métiers, 27 % du secteur manufacturier, 18 % du secteur des services, 7 % du secteur de la construction, 4 % du secteur des transports et de l'entreposage, 2 % du secteur des finances et 2 % du secteur des communications.

Les parties suivantes décrivent les pratiques actuelles en formation dans les entreprises du Nouveau-Brunswick.

Programmes d'initiation

Parmi les entreprises qui ont participé au sondage, 40 % ont dit avoir un programme d'initiation pour le nouveau personnel. Parmi celles-ci, 87 % ont indiqué que tous les nouveaux employés reçoivent une forme quelconque d'initiation.

Toutefois, le mot initiation semble avoir toutes sortes de sens. Un bon nombre d'entreprises qui ont indiqué avoir un tel programme affirment que celui-ci s'étale sur une longue période ou qu'il est "continu". Nous pensons donc qu'il y a confusion entre les termes "initiation" et "formation en cours d'emploi".

Selon la présente étude, l'initiation est faite au sein des entreprises néo-brunswickoises par les présidents ou les administrateurs en chef (22 %), les cadres supérieurs (26 %), les directeurs du personnel (6 %), les directeurs de services (20 %), les surveillants ou les contremaîtres (15 %), par le personnel d'expérience (7 %) ou encore par un expert ou une autre personne travaillant pour l'entreprise (4 %).

Programmes de formation dans les entreprises

Parmi les entreprises qui ont participé au sondage, 54 % ont indiqué qu'elles ont offert un programme de formation à leurs employés autre qu'un programme d'apprentissage, ou parralèlement à un tel programme, au cours des deux dernières années. Un total de 411 programmes de formation ont été mentionnés dans ce groupe d'entreprises. Ainsi, on

calcule une moyenne de 1,5 programme ou séance de formation par entreprise qui offre un tel service.

Les entreprises qui financent elles-mêmes leurs programmes de formation représentent les huit grandes classifications industrielles: 33 % proviennent du secteur des métiers, 26 % du secteur des services, 18 % du secteur manufacturier, 14 % du secteur de la construction, 4 % du secteur des transports et de l'entreposage, 3 % du secteur des finances, 2 % du secteur primaire et 1 % du secteur des communications.

Le tableau suivant résume les caractéristiques des entreprises qui offrent un programme de formation à leurs employés et celles qui n'en offrent aucun.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES OFFRANT UNE FORMATION ET DE CELLES N'OFFRANT AUCUNE FORMATION		
	OFFRE UNE FORMATION	
	OUI	NON
Âge de l'entreprise		
Moins de deux ans	2%	5%
Entre deux et cinq ans	12%	23%
Entre six et dix ans	16%	14%
Entre onze et vingt ans	21%	35%
Plus de vingt ans	49%	22%
Nombre d'employés		
Entre zéro et cinq	18%	48%
Entre six et dix	14%	21%
Entre onze et vingt	16%	11%
Entre vingt et un et quarante	18%	11%
Plus de quarante	34%	9%
Pourcentage d'entreprises dont les employés travaillent		
en anglais	47%	56%
en français	6%	6%
dans les deux langues	46%	38%
Pourcentage d'entreprises qui préfèrent les programmes de formation		
en anglais	73%	74%
en français	10%	15%
dans les deux langues	16%	12%

L'élément le plus important qui prédispose une entreprise à offrir un programme de formation est son âge: 48 % des entreprises offrant un programme de formation sont en affaires depuis plus de vingt ans, alors que seulement 22 % de celles dans la même catégorie n'en offrent aucun. En fait, 73 % des entreprises qui sont en affaires depuis plus de vingt ans offrent un programme de formation, tandis que 73 % de celles qui le sont depuis moins de deux ans n'en offrent pas.

Bien que moins important, le nombre d'employés a aussi son rôle à jouer quant aux programmes de formation. Les grandes entreprises sont plus susceptibles d'offrir un programme de formation que les petites. Ainsi, 48 % des entreprises qui n'offrent aucune formation ont moins de six employés, alors que 18 % d'entre elles en offrent. D'un autre côté, 34 % des entreprises qui offrent un programme de formation emploient plus de 40 personnes, tandis que seulement 9 % de celles-ci n'en offrent pas. De plus, 82 % des entreprises qui comptent plus de 40 employés offrent de la formation et 69 % des entreprises ayant cinq employés à temps plein ou moins n'en offrent pas.

Les questions portant sur la langue employée au travail révèlent qu'il n'y a aucune différence en ce qui concerne les programmes de formation: le sondage indique un pourcentage légèrement plus élevé d'entreprises fonctionnant uniquement en anglais et n'offrant pas de formation, tandis qu'il révèle un pourcentage légèrement plus élevé d'entreprises utilisant les deux langues et offrant un programme de formation, soit 46 % et 37 % respectivement. Six pour cent des entreprises dans les deux catégories comptent des employés qui travaillent seulement en français.

Aussi, environ 75 % des entreprises préfèrent offrir la formation en anglais. Parmi celles qui offrent de la formation, 10 % préfèrent celle-ci en français et 16 % dans les deux langues. Parmi celles qui n'offrent pas de formation, 15 % d'entre elles préféreraient avoir une formation en français et 12 % dans les deux langues.

Programmes de formation actuels

Comme nous l'avons précisé plus tôt, il n'existe aucune uniformité chez les 54 % entreprises qui offrent un programme de formation à leurs employés. Par exemple, 60 % des programmes de formation mentionnés touchent les sujets suivants: la santé et la sécurité, la formation des cadres, le perfectionnement des aptitudes techniques, la formation pour équipement spécial, l'utilisation des produits, la connaissance du produit et une formation en informatique (traitement de texte, gestion de base de données et logiciel de comptabilité). Les autres programmes couvrent une variété de sujets propres à l'entreprise.

Le tableau à la page suivante donne un aperçu des grandes catégories de formation offertes au sein des entreprises au Nouveau-Brunswick.

RENSEIGNEMENTS AU SUJET DE LA FORMATION OFFERTE AU SEIN DES ENTREPRISES AU N.-B.									
	GRANDES CATÉGORIES DE FORMATION OFFERTE À L'HEURE ACTUELLE								
	Santé au Travail	Formation des cadres	Équip. spécial	Aptitudes techniques	Utilisation des produits	Connaissance du produit	Traitement de texte	Logiciel Comptab.	Bases de données
Pourcentage de formation offerte	10%	6%	7%	11%	7%	6%	5%	4%	4%
Qui paye pour cette formation									
La Compagnie	77%	86%	76%	61%	78%	84%	70%	93%	38%
Compagnie et Gouvernement	13%	14%	12%	22%	4%	8%	20%	7%	38%
Le Gouvernement	3%			10%		4%			6%
Fabricants/autres	5%		12%	7%	19%	4%	10%		19%
Où le programme a été donné									
Lieu de travail	62%	27%	35%	20%	31%	60%	4%	14%	38%
Collèges communautaires	12%		19%	37%		8%	21%	29%	31%
Collège privé							16%		
Université	3%						11%	14%	
Autre endroit	24%	73%	46%	44%	69%	32%	32%	43%	31%
Préparation du programme									
C.C./Ens. Sup.	5%	5%	15%	18%	3%	4%	5%	15%	13%
Experts - Conseils	54%	48%	56%	50%	83%	33%	45%	46%	40%
Cours réguliers CC	5%		4%	20%			35%	15%	27%
Personnel de l'entreprise	35%	48%	26%	13%	13%	63%	15%	23%	20%

Dans l'ensemble, il existe des débouchés intéressants pour les collèges communautaires ainsi que l'Enseignement supérieur et la Formation dans le secteur de la formation par contrat, vu leur participation restreinte à la formation en milieu de travail. En effet, la formation est offerte dans le milieu de travail ou ailleurs que dans un collège communautaire; elle est souvent donnée par des sociétés d'experts-conseils ou des représentants d'un fabricant. De plus, le personnel des collèges communautaires ou du ministère en fait rarement partie.

De plus, l'étude révèle que les entreprises ne sont pas au courant des programmes mis à leur disposition: c'est le gouvernement qui doit les approcher, même lorsqu'il assume entièrement les frais relatifs au programme de formation (71 %).

Dans les situations où il y a partage des coûts, seules 22 % des entreprises ont indiqué connaître l'existence d'un programme précis avant d'approcher le gouvernement pour obtenir de l'aide. Bien plus souvent, soit 44 % du temps, les entreprises s'adressent au gouvernement sans notions précises des programmes offerts. Dans 34 % de ces situations, le gouvernement a établi le premier contact et a fait les arrangements pour le partage des coûts. Il semblerait que les entreprises soient prêtes à défrayer une partie du coût de la formation, mais en même temps, elles connaissent peu de choses sur les programmes existants. Cela veut donc dire que des renseignements et des efforts de sensibilisation additionnels augmenteraient peut-être la demande et produiraient des recettes en provenance des entreprises.

Tout indique que, peu importe la contribution du gouvernement, les entreprises sont susceptibles d'assumer la totalité des paiements pour la formation.

Les collèges communautaires ainsi que l'Enseignement supérieur et la Formation participent plutôt aux programmes de formation liés au perfectionnement des aptitudes techniques et à l'informatique comme le traitement de texte, les bases de données et la comptabilité. Ils ne participent que très peu aux programmes de formation des cadres et en utilisation d'un produit.

Qui assiste aux cours de formation?

Dans l'ensemble, les personnes qui assistent aux cours de formation au Nouveau-Brunswick vont du personnel de bureau aux employés spécialisés. Cependant, 50 % des groupes qui reçoivent une formation sont répartis en quatre catégories d'employés: mécaniciens et réparateurs (14 %), personnel de vente (13 %), personnel de bureau (13 %) et gestionnaires et administrateurs (10 %).

Aussi, chaque catégorie s'intéresse à différents cours de formation, tel que l'illustrent les tableaux suivants:

FORMATION OFFERTE AUX MÉCANICIENS ET AU RÉPARATEURS	
Perfectionnement des aptitudes techniques	32%
Utilisation des produits	25%
Équipement spécial	14%
Mécanique automobile	14%
Autres	15%

FORMATION OFFERTE AU PERSONNEL DE VENTE	
Formation en cours d'emploi	30%
Ventes - mise en marché	21%
Connaissance des produits	15%
Utilisation des produits	13%
Service à la clientèle	13%
Autres	8%

FORMATION OFFERTE AU PERSONNEL DE BUREAU	
Informatique - Traitement de texte	32%
Informatique - Bases de donnés	21%
Informatique - Comptabilité	19%
Formation en cours d'emploi	8%
Autres	20%

Il est donc facile de constater que la formation est propre à la catégorie d'employés, sans compter que les choix en formation sont assez restreints.

La quatrième catégorie d'employés qui reçoivent une formation est celle des gestionnaires et administrateurs, et 44 % des cours consistent en la "formation des cadres" (comprenant la gestion du temps et maîtrise du stress). L'autre partie de la formation pour les gestionnaires et administrateurs, soit 56 %, est divisée en dix catégories, et touche notamment le service à la clientèle, le perfectionnement des aptitudes techniques ainsi que la santé et la sécurité au travail.

Évaluation des programmes des collèges communautaires (ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation)

Les pages suivantes résument les réponses données par les entreprises néo-brunswickoises lorsqu'on leur a demandé d'évaluer les cours et les instructeurs associés aux programmes de formation des collèges communautaires.

Il serait toutefois bon de mentionner que seulement 35 des 500 entreprises visées par l'étude ont indiqué qu'un collège communautaire ou que le personnel de l'Enseignement supérieur et la Formation a participé à la conception ou la mise en oeuvre des programmes de formation offerts par l'entreprise. De plus, 37 autres entreprises ont indiqué qu'au moins un de leur programme de formation était le cours régulier d'un collège communautaire. Au mieux, l'Enseignement supérieur et la Formation ou les collèges communautaires participent à environ 18 % de toute la formation offerte actuellement par les entreprises au Nouveau-Brunswick. La présente étude a été conçue pour examiner la planification des cours et le lien qui existe entre l'Enseignement supérieur et la Formation et les entreprises qui demandent ou utilisent ses services. Par conséquent, seulement 35 personnes ont été priées de présenter leurs commentaires au sujet de la participation des collèges communautaires ou du personnel de l'Enseignement supérieur et la Formation. Vu ce nombre restreint de participants, Baseline craint qu'une généralisation s'ensuive: **cette information doit être considérée comme directionnelle ou préliminaire.**

La plupart des entreprises qui offrent des programmes de formation mis au point par l'Enseignement supérieur et la Formation sont satisfaites du service reçu. Elles affirment avoir obtenu beaucoup d'aide du personnel des collèges communautaires pour mettre un programme sur pied. De plus, ce personnel s'est montré très connaissant et intéressé. Les

programmes de formation ont été d'une grande utilité et ont contribué à améliorer le fonctionnement de l'entreprise, de même qu'à rendre les employés plus aptes à faire leur travail.

Les employeurs ont manifesté plus particulièrement une grande satisfaction quant à la participation du personnel du collège communautaire à préparer des programmes de formation. Tous les enquêtés ont affirmé que le personnel du collège communautaire les avait beaucoup aidés (84 %) ou quelque peu aidés (16 %) à lancer leur programme de formation.

Les entreprises ont aussi indiqué que le personnel du collège communautaire était très informé (76 %) ou quelque peu informé (16 %) sur le genre d'informations à inclure dans un programme de formation et était très intéressé (81 %) ou quelque peu intéressé (12%) à aider l'entreprise à mettre le programme en oeuvre. Une seule entreprise a déclaré que le personnel du collège communautaire n'était pas très intéressé à l'aider à organiser un programme.

Les participants au sondage étaient aussi assez satisfaits de la qualité des instructeurs provenant du collège communautaire. Tous ont répondu que ces instructeurs étaient très renseignés ou raisonnablement renseignés et très à jour ou raisonnablement à jour, dont 89 % étaient très renseignés et 92 % étaient très à jour. Comme nous l'expliquerons à la partie intitulée "Programmes d'apprentissage", il semble y avoir des divergences en ce qui concerne la signification de données "à jour".

Enfin, les employeurs devaient définir le niveau d'utilité de la formation offerte par les collèges communautaires sous trois aspects: son utilité pour l'entreprise, sa contribution à

l'amélioration des compétences des employés et sa contribution à l'amélioration du fonctionnement général de l'entreprise.

En règle générale, les entreprises affirment que les programmes de formation offerts en collaboration avec les collèges communautaires sont utiles pour l'exploitation de leur commerce. Un total de 86 % des personnes qui ont répondu à cette question indiquent que la formation était très utile et 14 % disent qu'elle était raisonnablement utile. Il n'y a eu aucune réponse indiquant que la formation était inutile.

Les employeurs indiquent, à 98 %, que les programmes de formation contribuent à rendre les employés plus aptes à faire leur travail: 76 % affirment que la contribution était grande et 22 % indiquent qu'elle était raisonnable. Seulement 2 % affirment que les programmes de formation n'ont pas beaucoup contribué à rendre les employés plus aptes à faire leur travail.

Quant à savoir si les programmes de formation ont contribué à améliorer le fonctionnement général des entreprises, les réponses ont été plus partagées. Bien que 89% des entreprises indiquent que les programmes ont effectivement contribué à améliorer leur fonctionnement, seulement 50 % affirment que la contribution était considérable, 39 % disent qu'elle était raisonnable et 11 % répondent qu'il n'y a eu aucune contribution importante. Comme le nombre de personnes interrogées était restreint, il n'est pas possible de tirer une conclusion nette au sujet des programmes de formation qui, selon les employeurs, ne contribuent pas beaucoup à l'amélioration du fonctionnement général de

l'entreprise. Il est toutefois intéressant de noter que parmi les six réponses indiquant que les programmes n'amélioraient pas le fonctionnement de l'entreprise, trois portaient sur le perfectionnement des aptitudes techniques et trois sur les programmes d'informatique, soit le traitement de texte (2) et la comptabilité (1).

En plus d'évaluer les programmes, les employeurs devaient aussi indiquer si le cours était offert à un moment qui leur convenait. La plupart d'entre eux n'avaient aucune préférence: 90 % étaient bien satisfaits de l'heure à laquelle les programmes actuels étaient donnés. Presque tous ont dit préférer les cours donnés le jour.

Soixante-dix pour cent (70 %) des enquêtés n'avaient aucune préférence quant au jour. De même, presque la moitié des employeurs qui ont répondu à cette question n'avaient aucune préférence quant à la saison, et ceux qui en avaient n'ont pas tous indiqué la même, bien que 21 % ont dit qu'ils préféraient l'hiver.

Suggestions d'amélioration

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, les entreprises qui se sont servies des programmes de formation offerts par les collèges communautaires sont satisfaites dans l'ensemble. Seules quelques suggestions ont été faites pour améliorer les programmes de formation.

Parmi celles-ci, mentionnons:

- les cours devraient être accessibles à un plus grand nombre d'employés (mentionnée cinq fois);
- l'heure du cours devrait être changée (mentionnée quatre fois);
- les programmes devraient porter davantage sur les aptitudes dans l'industrie (mentionnée quatre fois);
- un suivi est nécessaire (mentionnée trois fois);
- les personnes qui suivent un programme de formation ont besoin de plus d'expérience pratique (mentionnée deux fois);
- la durée du programme doit être prolongée (mentionnée une fois).

Les pages suivantes donnent des renseignements semblables au sujet des programmes d'apprentissage.

PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE

Qui y participe?

Quarante-trois pour cent (43 %) des 500 entreprises qui ont pris part à l'étude ont indiqué qu'elles avaient actuellement des programmes d'apprentissage. Un autre 15 % des entreprises ont souligné avoir des postes dans des métiers d'apprentissage bien qu'elles ne participent pas à un programme d'apprentissage à ce moment.

Parmi les entreprises ayant des postes dans des métiers d'apprentissage mais pas de programme d'apprentissage, 28 % ont indiqué qu'elles n'avaient pas actuellement de postes à offrir à des apprentis, 11 % ont déclaré ne pas avoir le temps de s'occuper d'un tel programme (pas le temps de superviser les apprentis), 11 % ont avoué ne pas être au courant d'un programme approprié, 9 % ont déclaré ne pas pouvoir trouver les apprentis qu'il leur fallait et 5 % des entreprises ont précisé qu'elles embauchaient uniquement du personnel immatriculé.

Les entreprises qui ont des programmes d'apprentissage représentent quatre des huit grandes classifications industrielles: 33 % sont du secteur de la construction, 20 % du secteur manufacturier, 30 % du secteur des métiers et 13 % du secteur des services. Un petit nombre de programmes d'apprentissage sont également offerts dans d'autres secteurs: 3 % dans le secteur des transports et de l'entreposage et moins de 1 % dans le secteur des finances et des communications.

En général, les participants connaissaient beaucoup plus en détail les genres de programmes d'apprentissage offerts dans leur entreprise que les divers autres programmes de formation. Cependant, une certaine confusion règne quant à la notion d'apprentissage. Par exemple, certains confondent la formation en cours d'emploi et le placement des travailleurs avec l'apprentissage. D'autres ont dit avoir des apprentis parmi leurs employés, mais ont dit qu'ils n'employaient personne dans des métiers d'apprentissage. Nous avons tenu compte de ces cas dans notre analyse et nos commentaires sur les programmes d'apprentissage se fondent uniquement sur les renseignements obtenus des entreprises ayant réellement des apprentis parmi leur personnel.

Avant la préparation de l'enquête téléphonique, Baseline a communiqué avec certains grands employeurs de la province pour se faire une meilleure idée des différents aspects des programmes d'apprentissage selon le point de vue des entreprises. Ces entrevues nous ont permis également de cerner quels genres de sujets nous devrions examiner au cours de l'enquête globale. Selon ces premières entrevues, le niveau de satisfaction face aux programmes d'apprentissage varie avec les domaines. Il a donc fallu considérer les énoncés généraux sur l'apprentissage en fonction des domaines des employeurs.

Les commentaires recueillis lors des entrevues préliminaires étaient semblables à ceux des groupes de discussion, les membres de ces groupes ayant aussi formulé des opinions variant selon les domaines. De plus, les entrevues personnelles et les discussions collectives ont fait clairement ressortir que l'enseignement théorique des programmes d'apprentissage doit être plus pertinent, plus à jour et refléter, dans une plus juste mesure, les réalités du milieu de travail.

De manière à structurer la cueillette de données, Baseline a regroupé les divers métiers d'apprentissage en quatre catégories: les métiers de la construction, la mécanique ou l'exploitation d'équipement motorisé, les métiers de l'entretien et les métiers des services. Les divers emplois appartenant à chaque catégorie sont énumérés à l'annexe B. Les renseignements qui suivent sont présentés en fonction de ces quatre catégories. Il faut noter que les renseignements offerts sur chaque domaine sont fondés sur les réponses des entreprises oeuvrant dans ces domaines. Les évaluations ne partent pas des points de vue de personnes qui n'ont pas de liens directs avec les secteurs spécifiques.

Évaluations des programmes d'apprentissage

Le tableau suivant donne une vue d'ensemble du sentiment du monde des affaires face aux programmes d'apprentissage qui existent actuellement au Nouveau-Brunswick.

COMPARAISON DES DIFFÉRENTS PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE				
CRITÈRES DE COMPARAISON	**TYPE DE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE**			
	CONSTRUCTION N=71	**MÉCANIQUE/ MOTORISÉ** N=85	**ENTRETIEN** N=14	**SERVICES** N=12
Nombre moyen d'apprentis	2,87	3,50	4,28	2,11
Nombre de mois pendant lesquels le programme d'apprentissage est en place dans l'entreprise	121	115	115	71
Manuels d'instruction				
À jour?				
Très à jour	62%	50%	46%	55%
Un peu à jour	31%	34%	39%	36%
Pas à jour	7%	16%	15%	9%
Relié au travail				
Très relié	61%	59%	36%	50%
Un peu relié	30%	30%	57%	33%
Pas très relié	9%	11%	7%	17%
Donne suffisamment d'information				
Oui	87%	75%	93%	92%
Non	13%	25%	7%	8%

COMPARAISON DES DIFFÉRENTS PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE (SUITE)				
CRITÈRES DE COMPARAISON	**TYPE DE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE**			
	CONSTRUCTION	**MÉCANIQUE/ MOTORISÉ**	**ENTRETIEN**	**SERVICES**
Instructeurs				
Instruction à jour				
Très à jour	65%	52%	64%	64%
Un peu à jour	33%	41%	29%	27%
Pas à jour	2%	8%	7%	9%
Connaissance de l'instructeur				
Très connaissant	62%	69%	64%	73%
Un peu connaissant	38%	27%	36%	27%
Pas très connaissant		4%		
Niveau d'intérêt de l'instructeur au progrès				
Très intéressé	56%	59%	50%	67%
Un peu intéressé	38%	34%	36%	17%
Pas très intéressé	6%	7%	14%	16%

COMPARAISON DES DIFFÉRENTS PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE (SUITE)				
CRITÈRES DE COMPARAISON	**TYPE DE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE**			
	CONSTRUCTION	**MÉCANIQUE/ MOTORISÉ**	**ENTRETIEN**	**SERVICES**
Apprentis et le lieu de travail				
Qualité de la surveillance dans l'emploi				
Excellente	26%	31%	36%	25%
Bonne	64%	60%	50%	50%
Passabe	9%	9%	14%	25%
Médiocre	1%			
Satisfaction générale du travail des apprentis				
Très satisfait	72%	60%	72%	67%
Un peu satisfait	28%	38%	21%	25%
Pas très satisfait		2%	7%	8%
Connaissance de l'entreprise du conseil consultatif				
Oui	21%	18%	35%	8%
Non	79%	82%	65%	92%
Intérêt de l'entreprise dans le conseil consultatif				
Oui	57%	40%	60%	17%
Non	43%	60%	40%	83%

Les renseignements contenus dans ces tableaux permettent de formuler les observations suivantes sur la formation par apprentissage au Nouveau-Brunswick:

- Le secteur des services est le dernier domaine où la formation par apprentissage a fait son apparition. Les programmes d'apprentissage existent en moyenne depuis 71 mois dans ce secteur, tandis que d'autres domaines bénéficient de tels programmes depuis bien plus longtemps.

- Il semble existe un besoin d'améliorer l'apprentissage en mécanique et en exploitation d'équipement motorisé, surtout en ce qui concerne la quantité (suffisante) de renseignements communiqués aux apprentis. Selon les commentaires recueillis lors des entrevues, les instructeurs devraient être plus au courant des sources de renseignements qui existent dans leur domaine.

- Du côté de la formation par apprentissage dans le secteur des services, il faudrait que les programmes correspondent mieux aux situations et expériences réelles du milieu de travail. Les employeurs dans ce domaine reconnaissent leurs lacunes quant à la supervision des apprentis au travail.

- Lors des entrevues personnelles, certaines inquiétudes ont été exprimées quant à la qualité du contenu de l'enseignement théorique actuel. Toutefois, ces inquiétudes ne semblent pas être généralisées, bien que certaines améliorations pourraient être apportées.

- Les entrevues personnelles ont également permis de cerner certains soucis quant à la pertinence de l'enseignement théorique par rapport aux expériences du milieu de travail. Le pourcentage d'enquêtés qui ont formulé une telle inquiétude était relativement peu élevé, mais leur point de vue à ce sujet était concordant.

- De façon générale, en se fondant sur les renseignements contenus dans ce tableau, il ne semble pas y avoir beaucoup d'insatisfaction face aux programmes d'apprentissage actuellement offerts dans les entreprises de la province.

Ce tableau nous indique que les évaluations dans leur ensemble sont relativement positives. Toutefois, les inquiétudes exprimées lors des entrevues personnelles ne doivent pas passer sous silence, d'autant plus que ces entrevues ont été menées avec des représentants de certaines des plus importantes entreprises participant à des programmes d'apprentissage. Fondamentalement, les inquiétudes formulées laissaient savoir que la partie théorique de la formation devrait être mise à jour, que les instructeurs devraient s'efforcer davantage de se familiariser avec le milieu de travail, mieux se renseigner à propos de l'évolution des emplois et assurer une meilleure liaison entre les collèges communautaires et les employeurs.

Nous avons demandé à toutes les entreprises que nous avons rejointes si elles connaissaient l'existence des comités consultatifs sur les programmes d'apprentissage. Comme nous l'indique le tableau, peu d'entre elles semblaient connaître ces comités. Il est donc évident que le fait d'être au courant des divers programmes ne signifie pas nécessairement que l'on connaît le fonctionnement du système dans son ensemble.

Suggestions d'amélioration

Nous avons demandé aux entreprises de nous faire part de leurs idées pour améliorer les programmes d'apprentissage auxquels elles participent. Voici un résumé de leurs réponses.

Métiers de la construction

Dans ce secteur, 41 % des entreprises avaient quelques suggestions pour améliorer les programmes d'apprentissage:

- 27 % ont mentionné le besoin d'intégrer plus d'exemples pratiques dans l'enseignement théorique.

- 14 % ont indiqué qu'il faudrait que les aptitudes enseignées correspondent davantage aux aptitudes nécessaires sur le marché du travail.

- 10 % sont d'avis que les programmes d'apprentissage sont trop courts, que le temps réservé à l'acquisition des connaissances et des aptitudes nécessaires est insuffisant.

- 7 % ont signalé que le personnel devrait être plus à la disposition des employeurs et des apprentis.

- 7 % ont également mentionné le besoin d'améliorer le système de sélection des apprentis. Ce point a aussi été soulevé lors des entrevues et des discussions collectives. On a alors indiqué qu'il faudrait améliorer l'évaluation et la sélection au recrutement ainsi que l'évaluation en cours de formation.

Cette question a également été abordée lors des entrevues personnelles. Il semble qu'elle soit reliée à la réticence de l'employeur à décider qui participera aux programmes ou à négocier les programmes d'apprentissage avec les syndicats visés ou encore le désir de laisser à d'autres la responsabilité de telles décisions - en l'occurrence aux collèges communautaires.

- Les autres répondants ont fait des suggestions individuelles touchant les métiers de la construction, notamment le besoin de mieux choisir le moment de l'enseignement théorique et de faire plus d'efforts pour motiver davantage les apprentis et pour assurer un meilleur suivi de leurs progrès.

Mécanique et équipement motorisé

Dans ce secteur, 45 % des entreprises avaient certaines suggestions pour améliorer les programmes d'apprentissage.

- 18 % ont mentionné qu'il faudrait mettre à jour le matériel de cours.

- 15 % ont proposé la création de liens plus étroits entre les expériences théoriques et pratiques, par exemple en donnant plus d'exemples pratiques dans le matériel de classe.

- 15 % ont signalé le besoin pour les instructeurs d'assurer un meilleur suivi auprès des apprentis et des employeurs.

- 10 % ont précisé que, dans les programmes, on n'enseignait pas actuellement les aptitudes nécessaires au milieu de travail et que cela nécessitait des améliorations. Cette question est étroitement liée au besoin de plus d'exemples pratiques à l'intérieur de l'enseignement théorique.

- 8 % sont d'avis que les programmes de formation dans leur ensemble devraient être plus longs - les étudiants ont besoin de plus de temps pour acquérir toutes les compétences nécessaires.

- 8 % ont mentionné que la sélection des candidats devait être modifiée pour trouver des apprentis plus doués et plus motivés.

- 8 % ont fait savoir qu'il existe un besoin pour de meilleurs instructeurs dans ce secteur, ici encore des instructeurs possédant une plus grande expérience directe des domaines visés.

Comme il a été signalé dans l'un des groupes de discussion, l'industrie verrait d'un bon oeil que les instructeurs travaillent réellement dans le domaine qu'ils veulent enseigner pour se familiariser davantage avec le sujet et pouvoir transmettre des renseignements plus à jour.

Métiers de l'entretien

Ce secteur compte en fait un très petit nombre d'entreprises, mais les inquiétudes de ces dernières ressemblent beaucoup à celles des autres secteurs: besoin de plus d'expériences pratiques, de renseignements plus à jour et d'une formation plus pertinente.

Secteur des services

Tout comme pour les métiers de l'entretien, seules quelques entreprises avaient des apprentis dans le secteur des services. Les suggestions d'amélioration de ce secteur sont les mêmes que celles provenant d'autres secteurs: le besoin de matériel plus à jour, besoin de formation plus précise et plus pratique, besoin d'un suivi plus rigoureux de la part des collèges communautaires.

Les entrevues préliminaires et les discussions collectives ont permis de confirmer le besoin pour la plupart de ces améliorations proposées. De plus, certaines questions ont aussi été abordées, notamment le besoin d'une évaluation plus approfondie du progrès des apprentis. Certains participants croient qu'il faut resserrer les normes de l'enseignement théorique des programmes d'apprentissage - des normes et une évaluation strictes pour que seules les personnes les mieux qualifiées terminent les programmes. La formation par modules d'apprentissage axés sur le progrès individuel soulève quelques inquiétudes. Certaines personnes lors des entrevues téléphoniques ont mentionné que les programmes n'étaient pas assez longs, mais certains participants aux entrevues personnelles étaient d'avis que la formation par modules selon le progrès individuel prolonge excessivement les programmes d'apprentissage.

Les entrevues personnelles et les discussions collectives ont permis de confirmer le besoin pour une plus grande participation de l'entreprise à l'élaboration et à la révision des programmes d'apprentissage. On a également constaté un énorme besoin pour plus grande participation des associations et des comités consultatifs.

Les groupes de discussion ont fait ressortir le besoin de plus d'activités pratiques en classe et d'une plus grande expérience du "vrai monde du travail" pour les instructeurs.

Certains participants ont mentionné le fait que le système actuel de prestation des programmes d'apprentissage ne permet pas aux employeurs et aux organisations de soumettre leurs inquiétudes à une personne non directement reliée aux programmes. Certains sont d'avis que le rôle que jouait anciennement le personnel du ministère du Travail permettait de jeter un regard indépendant sur le travail de l'Enseignement supérieur et de la Formation ainsi que des collèges communautaires.

En fin de compte, nous constatons que le monde des affaires n'est pas insatisfait des programmes dans leur ensemble, mais des suggestions ont été formulées à l'intention de l'Enseignement supérieur et de la Formation ainsi que des collèges communautaires.

BESOINS FUTURS EN FORMATION

Les renseignements recueillis au sujet des programmes de formation et d'apprentissage ont permis à l'Enseignement supérieur et la Formation d'évaluer ses points forts et ses points faibles ainsi que de définir sa position par rapport à la formation donnée au sein des entreprises.

La présente étude avait aussi comme but de déterminer les besoins futurs des entreprises en matière de formation. Pour répondre à cette question, Baseline a demandé à chaque enquêté s'il y avait un cours en particulier qu'il aimerait obtenir pour son entreprise et qui contribuerait grandement à ses affaires. Nous vous présentons donc les réponses obtenues.

Dans l'ensemble, 53 % des personnes avec qui nous avons communiquées ont fait une suggestion pour un programme de formation qui améliorerait leurs affaires. Celles qui ont mentionné un besoin particulier n'étaient pas différentes, du point de vue des classifications industrielles, de celles qui n'ont rien mentionné.

Les secteurs suivants ont été mentionnés le plus souvent:

1. Perfectionnement des aptitudes techniques (18 %)
2. Aptitudes en informatique (12 %)
3. Instruction pour l'équipement spécial (11 %)
4. Formation des cadres (11 %)
5. Service à la clientèle (11 %)
6. Barman / serveuse (4 %)
7. Matériel lourd (4 %)
8. Vente et mise en marché (4 %)

Les besoins futurs ne semblent pas être bien différents des programmes de formation offerts actuellement par les entreprises au Nouveau-Brunswick, comme l'illustre le tableau ci-dessous:

PROFIL DE LA FORMATION ACTUELLE ET FUTURE	
FORMATION ACTUELLE	FORMATION FUTURE
Aptitudes en informatique	Perfectionnement des aptitudes techniques
Perfectionnement des aptitudes techniques	Aptitudes en informatique
Santé et sécurité au travail	Équipement spécial
Formation des cadres	Formation des cadres
Utilisation des produits	Service à la clientèle
Connaissance du produit	Barman / serveuse
Équipement spécial	Matériel lourd
Service à la clientèle	Vente et mise en marché

Les besoins en formation mentionnés par les entreprises correspondant aux services déjà offerts. Seuls les services à la clientèle font l'objet de modifications - les entreprises se rendent compte qu'ils doivent former leur personnel dès le recrutement en raison du rôle de plus en plus important de l'entretien au premier échelon.

Les besoins de formation en informatique comprennent toujours les opérations, le traitement de texte et la comptabilité, tandis que la gestion de bases de données est plutôt reliée à la mise au point de systèmes d'information géographique (cette demande n'occupe cependant pas une grande place).

Certains domaines que l'on aurait cru plus populaires n'ont été mentionnés que par un petit nombre d'entreprises: il s'agit de l'alphabétisation et de la formation en langue seconde.

Il est aussi évident, par les réponses reçues à cette question et à d'autres, que les entreprises et les personnes qui ont participé à l'étude, pour la plupart, considèrent la formation comme une mesure réactive plutôt qu'une démarche innovatrice. Presque tous semblent indiquer que les besoins du futur ne seront pas différents des besoins du passé. Les gens d'affaires d'aujourd'hui semblent penser que les changements dans la structure du milieu de travail ne nécessiteront pas de grands changements dans les aptitudes des employés.

L'attitude des grands employeurs face à la formation offerte (en s'appuyant sur les renseignements recueillis par Baseline au cours des entrevues personnelles et des contacts continus) semble être bien différente et tournée vers l'avenir. Il faudrait donc transmettre la perception plus vaste des grandes entreprises à toute la collectivité si nous voulons assister à des changements.

À la suite de l'analyse des types d'entreprises qui s'intéressent aux besoins futurs en formation, nous pouvons faire les observations suivantes:

- 56 % des entreprises qui ont indiqué un besoin futur en formation offrent à l'heure actuelle un programme de formation;

- 42 % de celles qui ont indiqué un besoin futur en formation n'offrent aucune formation à l'heure actuelle;

- 41 % de celles qui offrent actuellement un programme de formation ont dit n'avoir aucun besoin futur en formation.

Les entreprises du secteur primaire, du secteur des transports et de l'entreposage, du secteur des communications et du secteur des finances étaient moins susceptibles d'indiquer des besoins futurs en formation.

Chaque participant qui a mentionné un besoin particulier en formation devait indiquer si, à son avis, un tel programme pouvait être donné par un collège communautaire. Parmi ceux qui ont répondu, 93 % ont mentionné que les besoins en formation de leur entreprise pouvaient être comblés par un collège communautaire. En fait, environ 80 % ont indiqué qu'un tel programme était déjà offert au collège communautaire.

Bien que la plupart des entreprises avec qui nous avons communiqué ont indiqué qu'elles défrayaient le coût entier des programmes de formation qu'elles offraient, 70 % de celles qui ont dit avoir des besoins futurs ont fait savoir qu'elles nécessiteront une aide financière pour répondre à ces besoins. Les entreprises semblent être plus en mesure de payer pour la formation en services à la clientèle et la formation des cadres à même leurs ressources,

mais ont surtout besoin d'aide pour le perfectionnement des aptitudes techniques et la formation reliée à l'équipement spécial (souvent, l'aide provient du fabricant du produit ou des pièces d'équipement).

Comme il a été démontré ailleurs, les entreprises qui affirment avoir d'autres besoins sont généralement en affaires depuis longue date et comptent un personnel plus grand.

Les opinions recueillies sont celles des propriétaires ou des présidents d'entreprise dans 42% des cas; des cadres supérieurs ou autres personnes ayant des compétences dans le domaine de la formation dans 48 % des cas; et des surveillants ou contremaîtres dans 10% des cas.

Chaque enquêté pouvait choisir la langue dans laquelle il voulait passer l'entrevue et 89 % ont choisi l'anglais. Cinquante-deux pour cent (52 %) des enquêtés ont affirmé que leurs employés travaillaient exclusivement en anglais, 6 % exclusivement en français et 42 % dans les deux langues.

Les réponses données à la question du choix de la langue pour les programmes de formation étaient les suivantes: 74 % ont indiqué une préférence pour l'anglais, 12 % une préférence pour le français et 14 % une préférence pour des cours dans les deux langues.

CONCLUSIONS

La présente étude reflète l'opinion de la majorité des entreprises dans cette province, soit les petites et moyennes entreprises. Bien que beaucoup d'entre elles offrent une certaine formation à leurs employés, il s'agit en réalité de cours de base ou d'une formation essentielle pour l'exploitation de l'entreprise (utilisation ou connaissance des produits, perfectionnement des aptitudes techniques).

Dans l'ensemble, les entreprises qui participent à des programmes d'apprentissage semblent être plus au courant des programmes d'apprentissage et de formation offerts en général que celles qui participent aux programmes de formation par contrat. Ces premières ont donné des réponses plus détaillées et semblaient mieux renseignées au sujet des besoins en formation.

Les entreprises qui ont dit être intéressées par les programmes futurs en formation ressemblent beaucoup aux groupes qui offrent une formation à l'heure actuelle. De plus, leurs besoins futurs ne sont pas considérablement différents des programmes disponibles aujourd'hui.

Dans l'ensemble, il n'y a pas beaucoup d'importance accordée au recyclage de la population active ou à la nécessité de doter les employés des aptitudes qui seront nécessaires dans l'avenir. On ne semble pas non plus s'intéresser beaucoup à la capacité des employés à accroître leurs connaissances et leurs aptitudes générales, leurs capacités de lecture et d'écriture et leurs aptitudes linguistiques.

Vu la situation actuelle, l'Enseignement supérieur et la Formation a le potentiel de sensibiliser davantage les entreprises en matière de besoins possibles en formation et peut aider à mettre sur pied des programmes d'éducation progressive permettant aux entreprises de faire face aux changements du milieu de travail et au resserrement de la concurrence.

RECOMMANDATIONS

Toutes les données fournies dans le présent document sont tirées directement de l'analyse des réponses et des commentaires reçus des entreprises qui ont participé à l'étude. En théorie, le rapport pourrait, jusqu'à ce point, être examiné par toute personne et devrait mener aux mêmes conclusions. Les recommandations ou sujets suivants, toutefois, sont l'interprétation de Baseline des données objectives et sont, en réalité, subjectifs. Dans un rapport, les recommandations sont sujets à discussion. Elles s'appuient sur les données recueillies et sur l'expérience de l'entreprise qui a effectuée les recherches.

Baseline propose que les recommandations suivantes soient étudiées par les Services de planification de l'Enseignement supérieur et de la Formation:

1) Il est évident que l'Enseignement supérieur et la Formation ainsi que les collèges communautaires ont une responsabilité sociale qui déborde du cadre de la présente étude. Les petites et moyennes entreprises dans la province ne semblent pas se préoccuper des changements et des mises à jour qui leur permettront de maintenir ou d'augmenter leur pouvoir de concurrence dans les années 90. Beaucoup semblent croire que les choses resteront telles qu'elles le sont actuellement.

Pour cette raison, l'Enseignement supérieur et la Formation doit sensibiliser ces entreprises au besoin d'adaptation si elles veulent faire face aux changements à venir. L'étendue de cette activité ainsi que la participation de l'Enseignement supérieur et la Formation dépendra de la volonté et de l'intérêt du ministère.

2) La faible association entre le ministère et la formation effectuée dans les entreprises suppose un certain degré de vulnérabilité de l'Enseignement supérieur et la Formation ainsi que des collèges communautaires. Comme il y a constamment des changements dans le nombre et les types d'inscriptions, il semble y avoir des débouchés intéressants pour le ministère dans les différentes formations offertes au sein des entreprises au Nouveau-Brunswick, surtout que l'on insiste de plus en plus sur le fait que l'apprentissage est un processus continue. Il serait approprié que l'Enseignement supérieur et la Formation profite des forces qu'on lui reconnaît et s'engage à donner davantage des cours de formation pratiques et pertinents aux entreprises. Nous avançons qu'il existe d'intéressantes possibilités de croissance dans le secteur de la formation par contrat du ministère.

3) L'Enseignement supérieur et la Formation doit entretenir des liens plus solides avec le monde des affaires. Les enquêtés ont affirmé que, dans bien des cas, le ministère n'a pas demandé l'avis des entreprises, alors que les entreprises, elles, pensent que leur participation est essentielle à la mise au point de programmes efficaces. Ce manque de communication pourrait finir par créer un écart croissant entre les deux parties et les entreprises auraient l'impression que les programmes établis par l'Enseignement supérieur et la Formation ne les concerneraient pas. Comme résultat, les entreprises se tourneraient vers d'autres sources pour satisfaire à leurs besoins en formation, ce qui ne laisserait à l'Enseignement supérieur et la Formation qu'un rôle presque insignifiant dans le domaine de la formation.

Certaines entreprises clés dans la province offrent déjà des programmes de formation à l'aide de leur personnel ou d'experts-conseils sans la participation du ministère. Nous devons donc remettre en question le rôle à long terme de l'Enseignement supérieur et la Formation, surtout si les grandes industries voient à leurs propres besoins en formation, que les inscriptions aux collèges communautaires diminuent et que la formation de l'étudiant adulte devient plus concurrentielle.

4) En plus de la responsabilité accrue de former les entreprises, l'Enseignement supérieur et la Formation a aussi un rôle à jouer dans la mise au point d'une stratégie en ressources humaines pour la province. Si l'Enseignement supérieur et la Formation devenait plus sensible - en mesure de réagir plus rapidement - il pourrait contribuer largement à la formation des travailleurs de demain. Cependant, selon les commentaires reçus, la réaction lente du ministère semble entraver ce processus. Les personnes qui préconisent la réforme ne peuvent pas être celles qui nuisent au changement en invoquant la bureaucratie.

L'Enseignement supérieur et la Formation a bonne réputation en tant qu'instrument de formation pour les étudiants. Il doit donc s'appliquer à joindre à cet atout la mise au point de programmes de formation qui refléteront les besoins du monde des affaires, que celui-ci soit conscient ou non de ces besoins.

5) Selon les commentaires reçus, il existe un besoin réel d'unifier les programmes de formation pour les entreprises. Les différentes sources de financement portent à confusion. Cependant, vu la participation des divers paliers de gouvernement, des modifications ne sont peut-être pas possibles. Il serait néanmoins préférable de coordonner davantage le travail des ministères du Travail, du Commerce et de la Technologie ainsi que de l'Enseignement supérieur et de la Formation afin de faciliter la démarche des entreprises lorsqu'elles cherchent les services dont elles ont besoin.

6) Au cours des entrevues (surtout les entrevues personnelles et les groupes de discussion), il a été signalé qu'il fallait fournir plus de matériel pertinent et pratique pour les programmes d'apprentissage. Le personnel des collèges communautaires doit s'intéresser davantage aux métiers et les employeurs doivent augmenter leur participation aux programmes d'apprentissage. Non seulement devrait-il y avoir plus d'information à la disposition des employeurs au sujet des programmes, mais les entreprises et les syndicats devraient aussi participer à ce qui se passe dans les salles de classe. Vu que beaucoup de personnes ont mentionné que le personnel enseignant devrait avoir plus d'expérience de travail, il devrait y avoir un programme où les cours seraient donnés par le personnel enseignant dans les lieux de travail, ou encore qui permettrait au personnel enseignant de visiter les lieux de travail et de parler avec les employeurs et les groupes de travail sur une base régulière. Un tel programme permettrait au personnel enseignant de se tenir à jour des activités dans les lieux de travail.

7) Enfin, vu qu'il existe un écart entre les attentes des employeurs et celles des débutants sur le marché du travail, il serait logique d'ajouter au programme de formation une section sur les conditions de travail au Nouveau-Brunswick. Cela ne changera peut-être pas la situation, mais cela permettra aux débutants de comprendre pourquoi les employeurs éprouvent des problèmes à ce niveau. De plus, les débutants seront peut-être plus en mesure de savoir à quoi s'attendre lorsqu'ils commenceront à travailler.

ANNEXE A

STUDY # 90004 - DAET TRAINING RESP __ __ __ __

TIME NOW: _____ TEL EX.__ __ __

INTERVIEWER: _____

Tout d'abord, je vous remercie d'avoir accepté de nous aider dans notre sondage. Pour commencer, nous aimerions connaître vos impressions au sujet des gens qui cherchent actuellement à obtenir du travail et qui sont engagés par votre entreprise... depuis les deux dernières années...

Q.1 En règle générale, est-ce que les gens qui font actuellement leur entrée sur le marché du travail sont... RÉPÉTEZ LE POINT très, un peu ou pas très

	TRÈS	UN PEU	PAS TRÈS	NSP	REFUS/ SR
A. motivés	1	2	3	7	9
B. intéressés à avancer	1	2	3	7	9
C. préparés en ce sens qu'ils ont les aptitudes de base nécessaires pour travailler	1	2	3	7	9
D. renseignés sur les exigences des lieux de travail	1	2	3	7	9
E. disposés à travailler fort	1	2	3	7	9
F. capables de travailler avec une surveillance limitée	1	2	3	7	9
G. capables de prendre leurs propres décisions	1	2	3	7	9

Q.2 Nous aimerions maintenant savoir ce que vous pensez des diplômés des collèges communautaires... nous voulons seulement vos impressions générales... en règle générale, pensez-vous que les diplômés des collèges communautaires qui font actuellement leur entrée sur le marché du travail sont (RÉPÉTEZ LE POINT) très, un peu ou pas très

	TRÈS	UN PEU	PAS TRÈS	NSP	REFUS/ SR
A. motivés	1	2	3	7	9
B. intéressés à avancer	1	2	3	7	9
C. préparés en ce sens qu'ils ont les aptitudes de base nécessaires pour travailler	1	2	3	7	9
D. renseignés sur les exigences des lieux de travail	1	2	3	7	9
E. disposés à travailler fort	1	2	3	7	9
F. capables de travailler avec une surveillance limitée	1	2	3	7	9
G. capables de prendre leurs propres décisions	1	2	3	7	9

Q.3 Avez-vous engagé des diplômés d'un collège communautaire au cours des deux dernières années?

OUI	1	– PASSEZ
NON	2	À Q.3C
NSP	7	
REFUS/SR	9	

SI NON:

Q.3A Est-ce que des diplômés d'un collège communautaire ont cherché à obtenir un poste dans votre entreprise au cours des deux dernières années?

OUI	1	
NON	2	PASSEZ
NSP	7	À Q.4
REFUS/SR	9	
PAS APPROPRIÉ	0	

Q.3B Y a-t-il une raison particulière pour laquelle vous n'avez pas engagé la ou les personnes en question? Qu'est-ce que c'est?

_____

_____ . . . __ __

NSP	97
REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

PASSEZ À Q.4 - P.5

SI OUI À LA QUESTION Q.3A - POSEZ LES QUESTIONS SUIVANTES:

Q.3C **Diriez-vous qu'en règle générale vous avez été très satisfait, un peu satisfait ou pas très satisfait du ou des diplômés des collèges communautaires que vous avez engagé(s) pour votre entreprise?**

TRÈS	1
UN PEU	2
PAS TRÈS	3
NSP	7
REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

Q.3D **Quelles sont vos impressions sur le désir de travailler de ces personnes. Les diplômés en question étaient-ils très intéressés, un peu intéressés ou pas très intéressés à travailler fort?**

TRÈS	1
UN PEU	2
PAS TRÈS	3
NSP	7
REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

Q.3E **À quels postes ou dans quels genres de travail ou métier avez-vous engagé des finissants de collèges communautaires qui ont obtenu leur diplôme au cours des deux dernières années? INDIQUEZ JUSQU'À TROIS GENRES DE TRAVAIL OU MÉTIER**

TRAVAIL OU MÉTIER 1_____ — — — —

TRAVAIL OU MÉTIER 2_____ — — — —

TRAVAIL OU MÉTIER 3_____ — — — —

Q.3F **Les diplômés des collèges communautaires ont-ils été engagés dans des postes pour lesquels ils ont reçu une formation?**

OUI	1	
NON	2	PASSEZ À Q.4
NSP	7	
REFUS/SR	9	
PAS APPROPRIÉ	0	

Q.3G D'après votre expérience, (RÉPÉTEZ) le programme de formation pour (LISEZ CHAQUE TRAVAIL OU MÉTIER INDIQUÉ À LA Q.3E) semblait-il approprié et à jour en ce qui concerne les techniques modernes et le matériel? SI NON Qu'est-ce qui n'était pas à jour ou manquait?

	OUI	NON	NSP	REFUS	PAS APPR.
TRAVAIL OU MÉTIER 1_____	1	2	7	9	0
PROBLÈME_____					— —
_____					— —
TRAVAIL OU MÉTIER 2_____	1	2	7	9	0
PROBLÈME_____					— —
_____					— —
TRAVAIL OU MÉTIER 3_____	1	2	7	9	0
PROBLÈME_____					— —
_____					— —

Q.4 Quelle est votre impression générale des diplômés des collèges communautaires - est-ce qu'elle est très, un peu ou pas très positive... pourquoi?

TRÈS	1
UN PEU	2
PAS TRÈS	3
NSP	7
REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

POURQUOI_____

_____ . . . __ __

NSP	97
REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

SECTION SUR LES COURS DONNÉS À CONTRAT

Nous aimerions maintenant poser quelques questions sur les différents genres de programmes de formation et d'apprentissage dans votre entreprise.

Q.5 Tout d'abord, avez-vous un programme d'initiation pour vos nouveaux employés... une initiation à votre entreprise?

OUI	1	
NON	2	PASSEZ À Q.6
NSP	7	
REFUS/SR	9	

SI OUI...

Q.5A Qui s'occupe de donner ce programme? (PRÉPOSÉ AU PERSONNEL, PROPRIÉTAIRE, SURVEILLANT IMMÉDIAT)

_____ . . . __ __

NSP	97
REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

Q.5B Quelle est la longueur du programme?

INDIQUEZ LE NOMBRE DE JOURS . . . . . __ __ __

NSP	997
REFUS/SR	999
PAS APPROPRIÉ	00

Q.5C Les nouveaux employés suivent-ils tous ce programme d'initiation?

OUI	1
NON	2
NSP	7
REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

Q.6 Au cours des deux dernières années, votre entreprise a-t-elle offert des programmes de formation, des cours ou des classes à ses employés... en dehors des programmes d'apprentissage?

OUI	1	
NON	2	
NSP	7	PASSEZ À P.13
REFUS/SR	9	
PAS APPROPRIÉ	0	

Q.6A Au sujet de chaque programme, quel genre de formation avez-vous offert (POSEZ DANS CHAQUE CAS LA QUESTION: Quels sujets étaient couverts?)
... et quelle catégorie d'employés y participaient?

TITRE/CATÉGORIE _____

_____ . . . __ __

EMPLOYÉS _____ . . . __ __

TITRE/CATÉGORIE _____

_____ . . . __ __

EMPLOYÉS _____ . . . __ __

TITRE/CATÉGORIE _____

_____ . . . __ __

EMPLOYÉS _____ . . . __ __

POSEZ LES QUESTIONS DE CETTE SECTION POUR CHAQUE CATÉGORIE DE FORMATION:
Nous aimerions maintenant vous poser quelques autres questions sur (LISEZ TOUT HAUT ET INSCRIVEZ LE PROGRAMME DE FORMATION)

_____

Q.T-1 **Tout d'abord, la formation a-t-elle été payée par votre compagnie même, payée par votre compagnie avec une aide financière du gouvernement, ou payée entièrement par le gouvernement ou par un autre moyen?**

	PAYÉE PAR COMPAGNIE SEULE	1 - PASSEZ
	COMPAGNIE ET GOUVERNEMENT	2 À T-2
	GOUVERNEMENT SEULEMENT	3
_____	AUTRE	4
	NSP	7
	REFUS/SR	9
	PAS APPROPRIÉ	0

Q.T-1A **SI GOUVERNEMENT OU AUTRE: Quel ministère ou organisme a payé cette formation?**

INDIQUEZ LE NOM_____ . . . __ __

NSP	97
REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

Q.T-1B **Est-ce que c'est vous ou est-ce que cela a été fait par le ministère ou organisme, ou encore est-ce que c'est quelqu'un d'autre qui vous a mis en rapport? (CHERCHEZ À OBTENIR DES DÉTAILS - pourriez-vous me fournir un peu de précisions à ce sujet?).**

_____

_____ . . . __ __

NSP	97
REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

Q.T-2 **Où le programme en question a-t-il été donné...**

	dans votre entreprise	1
	dans un collège communautaire	2
	dans un collège privé	3
	dans une univeresité	4
_____	à un autre endroit	5
	à divers endroits	6
	NSP	7
	REFUS/SR	9
	PAS APPROPRIÉ	0

Q.T-3 Qui s'est occupé de préparer le programme de formation... est-ce que c'était vous-même ou quelqu'un de votre entreprise, quelqu'un d'un collège communautaire ou du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, une autre personne en dehors de votre entreprise, ou est-ce que c'était un cours régulier d'un collège communautaire ou autre chose?

PRÉPARÉ EN DEHORS DE L'ENTREPRISE	3	- QUESTION T3A
COLLÈGE COMMUNAUTAIRE/ENS. SUP.	2	- PASSEZ À T4A
COURS RÉGULIER DU COLLÈGE	4	- PASSEZ À T5A
PRÉPARÉ DANS L'ENTREPRISE	1	- PASSEZ À P.12
NSP	7	VÉRIFICATION
REFUS	9	
PAS APPROPRIÉ	0	

SI LE COURS PRÉPARÉ POUR L'ENTREPRISE N'A PAS ÉTÉ FAIT PAR QUELQU'UN DU COLLÈGE COMMUNAUTAIRE, POSEZ LA QUESTION SUIVANTE

Q.T-3A Qui s'est occupé de préparer ou de donner le cours?

_____

_____

_____ . . . __ __

SI LE COURS N'A PAS ÉTÉ PRÉPARÉ PAR LE COLLÈGE COMMUNAUTAIRE NI PAR LE MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA FORMATION, VOYEZ LES AUTRES CATÉGORIES DE FORMATION ET RÉPÉTEZ AU BESOIN, SINON PASSEZ À LA SECTION SUR L'APPRENTISSAGE

SI LE COURS A ÉTÉ PRÉPARÉ PAR LE COLLÈGE COMMUNAUTAIRE (SANS ÊTRE UN COURS RÉGULIER DU COLLÈGE) OU LE MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA FORMATION, POSEZ LES TROIS QUESTIONS SUIVANTES

Q.T-4A Diriez-vous que le personnel du collège communautaire vous a beaucoup aidé, un peu aidé ou pas tellement aidé à lancer le programme en question?

BEAUCOUP	1
UN PEU	2
PAS BEAUCOUP	3
NSP	7
REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

Q.T-4B Diriez-vous que le personnel du collège communautaire était bien informé, un peu informé ou pas tellement informé sur le genre d'informations qu'il faut inclure dans ce programme de formation?

BEAUCOUP	1
UN PEU	2
PAS BEAUCOUP	3
NSP	7
REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

Q.T-4C Diriez-vous que le personnel du collège communautaire était très intéressé, un peu intéressé ou pas très intéressé à vous aider à mettre en place le programme en question?

BEAUCOUP	1
UN PEU	2
PAS BEAUCOUP	3
NSP	7
REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

Q.T-5A D'après vous, quel est le niveau d'utilité de la formation en question pour votre entreprise... beaucoup, un peu ou pas très utile?

BEAUCOUP	1
UN PEU	2
PAS BEAUCOUP	3
NSP	7
REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

Q.T-5B Est-ce que ce programme de formation a beaucoup, un peu ou pas tellement contribué à rendre vos employés plus aptes à faire leur travail?

BEAUCOUP	1
UN PEU	2
PAS BEAUCOUP	3
NSP	7
REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

Q.T-5C Est-ce que le programme en question a contribué beaucoup, un peu ou pas tellement à améliorer le fonctionnement général de votre entreprise?

BEAUCOUP	1
UN PEU	2
PAS BEAUCOUP	3
NSP	7
REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

Q.T-6A D'où venaient les instructeurs qui ont donné le cours - est-ce que c'était des gens de votre entreprise ou d'un collège communautaire, un expert-conseil du secteur privé ou quelqu'un d'ailleurs?

DE PROPRE ENTREPRISE	1	- PASSEZ À Q.T7
COLLÈGE COMMUNAUTAIRE	2	
SOCIÉTÉ D'EXPERTS-CONSEILS	3	
AUTRE	4	
NSP	7	
REFUS/SR	9	
PAS APPROPRIÉ	0	

Q.T-6B À quel niveau évaluez-vous l'instructeur ou les instructeurs qui ont donné le cours... (RÉPÉTEZ LE POINT) Est-ce qu'ils étaient très, un peu ou pas très... (POSEZ LA QUESTION POUR CHAQUE CAS)

	TRÈS	UN PEU	PAS TRÈS	NSP	REF SR	PAS APP
renseignés	1	2	3	7	9	0
à jour dans leurs informations	1	2	3	7	9	0

Q.T-7 Le cours a-t-il été offert à un moment qui convenait bien ou convenait mal à votre entreprise... quel est le meilleur moment d'offrir un cours comme celui-ci - DEMANDEZ LE MOMENT DE LA JOURNÉE, LA JOURNÉE ET LA SAISON.

COMMODE	1
PAS COMMODE	2
NSP/REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

INDIQUEZ LE MOMENT DE LA JOURNÉE_____ __

INDIQUEZ LA JOURNÉE DE LA SEMAINE_____ __

INDIQUEZ LA SAISON_____ __

Q.T-8 Avez-vous des suggestions à faire sur la façon d'améliorer ce genre de programme de formation - n'importe quelle suggestion?

_____

_____ . . . __ __

NSP 97
REFUS/SR 99
PAS APPROPRIÉ 00

VÉRIFICATION PAR L'ENQUÊTEUR(TRICE)

RÉPÉTEZ LES QUESTIONS POUR UN MAXIMUM DE TROIS PROGRAMMES PATRONNÉS PAR LE COLLÈGE COMMUNAUTAIRE OU MINISTÈRE - VOIR P.7, Q.6

SECTION SUR L'APPRENTISSAGE

Q.A-1 Votre entreprise a-t-elle participé à un programme d'apprentissage au cours des deux dernières années?

OUI	1	- PASSEZ À A2
NON	2	
NSP	7	
REFUS/SR	9	
PAS APPROPRIÉ	0	

SI NON:

Q.A-1A Y a-t-il dans votre entreprise des emplois qui exigent un programme d'apprentissage?

OUI	1	
NON	2	
NSP	7	- PASSEZ À Q.A1-C
REFUS/SR	9	
PAS APPROPRIÉ	0	

Q.A-1B Y a-t-il une raison particulière pour laquelle vous n'avez pas participé à un programme d'apprentissage?
SI OUI: ... qu'est-ce que c'est?

_____

_____ . . . _ _

NSP	97
REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

Q.A-1C Pensez-vous avoir des postes d'apprentissage dans votre entreprise au cours des trois à cinq prochaines années?

OUI	1	
NON	2	
NSP	7	- PASSEZ À P.19
REFUS/SR	9	
PAS APPROPRIÉ	0	

Q.A-1D Dans quels genres de travail ou de métier aurez-vous es apprentis?

TRAVAIL OU MÉTIER 1 _____ _ _ _ _

TRAVAIL OU MÉTIER 2 _____ _ _ _ _

TRAVAIL OU MÉTIER 3 _____ _ _ _ _

S'IL N'Y A EN PLACE AUCUN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE, PASSEZ À LA SECTION SUR LES BESOINS EN FORMATION - P.19

Q.A-2 Avez-vous des apprentis dans les métiers de construction... dans quel genre de travail ou métier?

TRAVAIL OU MÉTIER 1 _____ _ _ _ _

TRAVAIL OU MÉTIER 2 _____ _ _ _ _

TRAVAIL OU MÉTIER 3 _____ _ _ _ _

Q.A-2A Avez-vous des apprentis en mécanique ou en matériel motorisé... dans quel genre de travail ou métier?

TRAVAIL OU MÉTIER 1 _____ _ _ _ _

TRAVAIL OU MÉTIER 2 _____ _ _ _ _

TRAVAIL OU MÉTIER 3 _____ _ _ _ _

Q.A-2B Avez-vous des apprentis en tourisme d'accueil... dans quel genre de travail ou métier?

TRAVAIL OU MÉTIER 1 _____ _ _ _ _

TRAVAIL OU MÉTIER 2 _____ _ _ _ _

TRAVAIL OU MÉTIER 3 _____ _ _ _ _

Q.A-2C Avez-vous des apprentis dans les métiers de l'entretien... dans quel genre de travail ou métier?

TRAVAIL OU MÉTIER 1 _____ _ _ _ _

TRAVAIL OU MÉTIER 2 _____ _ _ _ _

TRAVAIL OU MÉTIER 3 _____ _ _ _ _

Q.A-2D Avez-vous des apprentis dans les métiers des services... dans quel genre de travail ou métier?

TRAVAIL OU MÉTIER 1 _____ _ _ _ _

TRAVAIL OU MÉTIER 2 _____ _ _ _ _

TRAVAIL OU MÉTIER 3 _____ _ _ _ _

INDIQUEZ LE SECTEUR _____

QUESTIONS À POSER SI C'EST APPROPRIÉ POUR CHAQUE SECTEUR D'APPRENTISSAGE:

Q.A-3A **Combien d'apprentis sont employés en (LIRE PREMIÈRE MENTION) dans votre entreprise...**

	__ __ __
NSP	997
REFUS/SR	999
PAS APPROPRIÉ	000

Q.A-3B **En tout, depuis combien longtemps le programme d'apprentissage existe-t-il dans votre entreprise?**

INDIQUEZ LE NOMBRE DE MOIS	__ __ __
NSP	997
REFUS/SR	999
PAS APPROPRIÉ	000

Q.A-3C **En règle générale, êtes-vous très, un peu ou pas très satisfait de la qualité du travail des apprentis en (RÉPÉTEZ LE SECTEUR)?**

TRÈS	1
UN PEU	2
PAS TRÈS	3
NSP	7
REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

Q.A-3C1 SI UN PEU OU PAS TRÈS SATISFAIT... pourquoi?

_____

_____ . . . __ __

NSP	97
REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

Q.A-4 **Que pensez-vous du matériel de classe utilisé pour ces programmes d'apprentissage... est-ce que ce matériel est très à jour, un peu à jour ou pas très à jour?**

TRÈS	1
UN PEU	2
PAS TRÈS	3
NSP	7
REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

Q.A-5 **Le matériel de classe en question est-il beaucoup, un peu ou pas très relié aux genres de travail que les apprentis font dans votre entreprise?**

TRÈS	1
UN PEU	2
PAS TRÈS	3
NSP	7
REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

Q.A-6 **Le matériel de classe utilisé a-t-il fourni aux apprentis assez d'information pour qu'ils puissent faire un bon travail? SI NON, pourquoi?**

_____

_____ . . . __ __

OUI, ASSEZ D'INFORM.	95
NSP	97
REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

Q.A-7 **Que pensez-vous de la surveillance au travail de ces apprentis... comment évaluez-vous le genre de surveillance que vous pouvez offrir aux apprentis à votre lieu de travail: excellent, bon, moyen seulement ou mauvais...**

EXCELLENT	1
BON	2
MOYEN SEULEMENT	3
MAUVAIS	4
NSP	97
REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

Q.A-8 **Avez-vous connu des problèmes particuliers dans la surveillance des apprentis en (RÉPÉTEZ LE SECTEUR)... quels genres de problèmes?**

_____

_____ . . . __ __

AUCUN PROBLÈME CONNU	95
NSP	97
REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

Q.A-9 Que pensez-vous des instructeurs qui s'occupaient de la partie en classe de l'apprentissage... les instructeurs connaissent-ils très bien, un peu ou pas beaucoup le sujet?

TRÈS	1
UN PEU	2
PAS TRÈS	3
NSP	7
REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

Q.A-10 Les informations qu'ils ont sont-elles très, un peu ou pas tellement à jour?

TRÈS	1
UN PEU	2
PAS TRÈS	3
NSP	7
REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

Q.A-11 D'après vos expériences, les instructeurs semblaient-ils très, un peu ou pas très intéressés aux progrès de vos employés?

TRÈS	1
UN PEU	2
PAS TRÈS	3
NSP	7
REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

Q.A-12 Êtes-vous au courant du comité consultatif du programme (RÉPÉTEZ LE SECTEUR D'APPRENTISSAGE)

OUI	2	
NON	1	- PASSEZ À A-13
NSP/REFUS/SR	9	
PAS APPROPRIÉ	0	

Q.A-12A Est-ce que le comité en question s'occupe beaucoup, un peu ou pas beaucoup du programme d'apprentissage en (RÉPÉTEZ LE SECTEUR)

BEAUCOUP	1
UN PEU	2
PAS BEAUCOUP	3
NSP	7
REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

Q.A-12B Seriez-vous intéressé à participer au travail de ce comité consultatif pour les métiers d'apprentissage dans le (SECTEUR)... SI OUI, VOULEZ-VOUS QUE L'ON REMETTE VOTRE NOM AU MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA FORMATION?

OUI	1
NON	2
NSP/REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

MENTIONNER LE NOM OUI
NON

Q.A-13 Avez-vous à proposer des moyens d'améliorer ce programme d'apprentissage? (CHERCHEZ À OBTENIR DES DÉTAILS)

_____

_____ . . . __ __

AUCUNE MENTION	95
NSP	97
REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

AJOUTEZ DES PAGES ET RÉPÉTEZ LES QUESTIONS POUR CHAQUE TYPE DE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

ÉVALUATION DES BESOINS EN FORMATION

Avant de terminer, nous aimerions maintenant vous poser seulement quelques questions générales sur les besoins en formation de l'ensemble de votre entreprise...

Q.N-1 **Tout d'abord, avez-vous essayé au cours des deux dernières années d'obtenir de l'aide pour mettre en place des programmes de formation en vous servant des collèges communautaires ou du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation - sauf dans les cas dont on vient de parler...**

OUI	1	
NON	2	- PASSEZ À Q.N-2
NSP	7	
REFUS/SR	9	

Q.N-1A **Quels ont été les résultats de votre approche? POSEZ DES QUESTIONS**

_____

_____ . . . __ __

NSP	97
REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

Q.N-2 **Est-ce qu'il y a un genre de cours que vous aimeriez obtenir pour votre entreprise parce que ce serait un moyen important d'améliorer vos affaires? SI OUI, qu'est-ce que c'est? DÉCRIVEZ EN DÉTAIL**

_____

_____ . . . __ __

NON	95	
NSP	97	
REFUS/SR	99	- PASSEZ À SECTION DÉMOGRAPHIQUE
PAS APPROPRIÉ	00	

Q.N-2A **Pensez-vous que ce genre de formation pourrait être bien préparé ou offert par un collège communautaire? Pourquoi ou pourquoi pas?**

OUI/NON _____

_____ . . . __ __

NSP	97
REFUS/SR	99

Q.N-2B Si votre entreprise pouvait recevoir la formation que vous avez mentionnée, est-ce qu'elle pourrait en payer les frais ou est-ce que vous auriez besoin d'une aide?

COMPAGNIE POURRAIT PAYER 1
COMPAGNIE A BESOIN D'AIDE 2
NE SAIT PAS 7
REFUS/SR 9
PAS APPROPRIÉ 0

Q.N-2C Aimeriez-vous que quelqu'un du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation ou du collège communautaire communique avec vous au sujet de cette formation? SI NON, est-ce pour une raison particulière?

SI OUI, POUVONS-NOUS INDIQUER VOTRE NOM AU MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA FORMATION? OUI/NON

POURQUOI PAS_____

_____ . . . __ __

OUI 95
NSP 97
REFUS/SR 99
PAS APPROPRIÉ 00

SECTION DÉMOGRAPHIQUE

Nous aimerions terminer avec seulement quelques questions au sujet de votre entreprise...

Q.D-1 En quelle année votre entreprise a-t-elle été lancée . . . . . 19__ __

Q.D-2 En tout, combien d'employés à temps plein avez-vous . . . . . ___ ___

Q.D-3 En tout, combien d'employés à temps partiel avez-vous . . . . . ___ ___

Q.D-4 Comment décrivez-vous votre entreprise - quel genre de travail faites-vous?

_____

_____ ENTER SIC ___ ___

Q.D-5 Vos employés travaillent-ils en français, en anglais ou dans les deux langues?

FRANÇAIS 1
ANGLAIS 2
LES DEUX 3
NSP/REFUS/SR 9

Q.D-6 Si les employés suivaient un programme de formation, préféreraient-ils qu'il soit enseigné en anglais ou en français?

FRANÇAIS 1
ANGLAIS 2
LES DEUX 3
NSP 7
REFUS/SR 9

Q.D-7 Quel poste ou titre occupez-vous dans la compagnie?

_____

_____ . . . ___ ___

Q.D-8 INDIQUEZ LA LANGUE DE L'ENTREVUE

ANGLAIS 1
FRANÇAIS 2

HEURE: _____

Q.D-9 INDIQUEZ LA DURÉE DE L'ENTREVUE . . . . . ___ ___

Je vous remercie beaucoup d'avoir pris le temps de nous aider dans notre sondage... Nous aimerions aussi savoir si vous seriez peut-être intéressé à participer à une étude pour donner suite à la question... peut-être sous forme d'une discussion de groupe avec d'autres gens d'affaires de votre région.

OUI 1
NON 2
PEUT-ÊTRE 3

ANNEXE B

MÉTIERS D'APPRENTISSAGE

CONSTRUCTION	
MÉTIERS	**POURCENTAGE**
Arpenteurs	1%
Dessinateurs	1%
Technologues du génie	1%
Boutefeux et dynamiteurs	1%
Machinistes monteurs	1%
Tôliers	5%
Soudeurs / coupeurs	6%
Chaudronniers	3%
Métiers d'inspection	1%
Installation électrique	3%
Ébénistes	1%
Excavation et nivellement	1%
Monteurs de lignes	1%
Électriciens de la construction	1%
Charpentiers	29%
Maçons de briques / travailleurs de la pierre	20%
Peintres	3%
Couvreurs	2%
Monteurs de tuyauterie	19%
TOTAL	100%

MÉCANIQUE ET ÉQUIPEMENT MOTORISÉ	
MÉTIERS	**POURCENTAGE**
Machinistes	8%
Soudeurs / coupeurs	4%
Façonnage du bois	1%
Fabrication de véhicules	7%
Installation électrique	2%
Installation électronique	2%
Mécaniciens d'automobiles	50%
Entretien d'aéronefs	1%
Mécaniciens industriels	20%
Réparateurs de machines commerciales	1%
Réparateurs d'instruments de précision	3%
Mécaniciens de machines fixes	1%
TOTAL	100%

MÉTIERS DE L'ENTRETIEN	
MÉTIERS	**POURCENTAGE**
Machinistes monteurs	13%
Inspecteurs des métaux	4%
Travailleurs des métaux	9%
Soudeurs / coupeurs	26%
Installation électrique	4%
Installation électronique	4%
Mécaniciens industriels	13%
Monteurs de lignes	4%
Inspecteurs et vérificateurs en communications	4%
Manoeuvres en communications	9%
Monteurs de tuyauterie	5%
Mécaniciens de machines fixes	5%
TOTAL	100%

SECTEUR DES SERVICES	
MÉTIERS	**POURCENTAGE**
Chefs / cuisiniers	60%
Barbiers et métiers connexes	35%
Fabrication d'autres produits	5%
TOTAL	100%